

PENERAPAN KEMAHIRAN INSANIAH DALAM KALANGAN PERANTIS PROGRAM SISTEM LATIHAN DUAL NASIONAL (SLDN) DI NEGERI JOHOR

Megat Aman Zahiri M Zakaria¹, Siti Norritah Bte Ahmad & Nooraini Binti Mohd Noor³

¹Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Malaysia
megataman@utm.my

²Sek. Men Keb. Nusajaya, Johor Bahru, Malaysia
sitinorritah@gmail.com

³Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Malaysia
norani@utm.my

ABSTRACT

Kerajaan telah melaksanakan Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) pada tahun 2005 dengan tujuan untuk memenuhi keperluan tenaga kerja industri yang berkemahiran dan berketerampilan. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kemahiran insaniah pelajar yang terlibat dalam bagi program Sistem Latihan Dual Nasional di mana tujuh aspek utama telah dikaji iaitu kemahiran komunikasi, kemahiran bekerja dalam kumpulan, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran menggunakan teknologi, kemahiran interpersonal dan kemahiran mendisiplinkan diri. Kajian juga akan meninjau tahap kemahiran insaniah di institusi terbabit dan meninjau bagaimana penerapan kemahiran insaniah ini diterapkan di institusi terbabit. Kajian berbentuk kuantitatif dan kuantitatif ini akan dijalankan di Negeri Johor dan data yang dikutip akan dianalisis dengan menggunakan SPSS 16.0. Hasil dapatan kajian mendapati secara keseluruhannya perantis yang dikaji mempunyai kemahiran insaniah yang tinggi dengan min 2.42. Dapatan juga menunjukkan pihak majikan juga telah turut memainkan peranan dalam menerapkan kemahiran insaniah ini. Perbincangan dan cadangan juga dikemukakan bagi mengukuhkan dapatan kajian.

Kata kunci: SLDN, Kemahiran insaniah, kemahiran komunikasi, kemahiran bekerja dalam kumpulan.

1. PENGENALAN

Dalam pendidikan perlu ada proses pengajaran dan pembelajaran yang bertujuan melahirkan pelajar yang boleh menjadi tenaga kerja yang bertaraf antarabangsa. Ia sangat perlu dalam bidang teknik dan vokasional kerana kompetensi teknik dan vokasional mengalami kadar perubahan yang lebih cepat berbanding dengan pendidikan umum (Rohaila, 2007). Pendidikan teknik dan vokasional secara tradisional hanya tertumpu kepada penyediaan tenaga kerja terlatih bagi memenuhi keperluan industri dalam negara. Namun pada hari ini pendidikan teknik dan vokasional perlu dirancang dan dibentuk dengan mengambil kira struktur pekerjaan serta corak keperluan tenaga kerja antarabangsa.

2. LATAR BELAKANG MASALAH

Menurut kajian yang dijalankan oleh Kementerian Sumber Manusia (2001) didapati bahawa kadar pekerja ke pasaran pekerjaan adalah rendah bagi mereka yang berkemahiran vokasional iaitu di sekitar 3% hingga 12%. Kebanyakan pelajar yang dihasilkan oleh pelbagai pusat latihan gagal untuk mendapatkan peluang pekerjaan dalam industri yang berkaitan kerana kemahiran yang diperolehi tidak dapat memenuhi keperluan industri berkenaan. Laporan oleh *United Nation Country* di Jabatan Perdana Menteri pada tahun 2011, menyatakan bahawa sebanyak 11% anak muda yang berusia 13 hingga 24 tahun menganggur

pada tahun 2008. Ini bermakna sebanyak 60% daripada rakyat Malaysia adalah penganggur (*The Star*, 2011).

Menurut Lim Moi Kiang (2007) pula kadar pengangguran bagi rakyat Malaysia yang berusia dalam lingkungan 22 tahun hingga 24 tahun mencecah 10% dalam tahun 2009. Ini bererti seramai seorang daripada 10 orang rakyat Malaysia yang berusia antara 22 tahun hingga 24 tahun cuba untuk mendapatkan pekerjaan tetapi tidak dapat memenuhi kriteria yang diperlukan oleh majikan. Sekiranya senario ini berterusan maka ia akan mewujudkan satu ancaman sosial, perasaan terasing, tidak berguna dan fenomena ini akan menyumbang kepada masalah sosial. Laporan oleh *The Star* (2010) menyatakan bahawa kebanyakan bakal pekerja tidak boleh bertutur dengan baik semasa temu duga, kurang mahir dalam berkomunikasi secara lisan serta kurang dalam kemahiran komunikasi interpersonal.

Sebagaimana yang dilaporkan di dalam *The Star* (2008), terdapat banyak laporan mengenai ketidaksesuaian permintaan – tawaran bagi mengisi pekerjaan dalam industri. Ini kerana perhatian dan sumber kuasa terlalu banyak diberikan untuk akademik berbanding dengan pendidikan vokasional (Zuraidah, 2008). Justeru satu inovasi telah diwujudkan dalam pelaksanaan latihan di industri iaitu dengan menggunakan pendekatan Sistem Latihan Dual Nasional pada tahun 2005, yang bertujuan untuk melibatkan industri untuk menyediakan situasi sebenar dalam industri kepada perantis.

Ted & Tony (2009) , dalam laporannya menyatakan bahawa eksekutif perniagaan bimbang dengan keadaan pekerja yang kurang kemahiran insaniah, kerana senario ini akan menjejaskan pertumbuhan ekonomi. Oleh itu majikan memerlukan pekerja yang fleksibel, yang boleh menyesuaikan diri dengan perubahan, sentiasa bersedia untuk mempelajari sesuatu yang baru, melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh, mempunyai sikap yang baik serta mempunyai kemahiran komputer

Menurut Barry Stern,(2003) struktur pendidikan dan latihan untuk pekerjaan pada dasarnya mesti menguasai kemahiran asas iaitu kemahiran berkomunikasi, kemahiran pemikiran kreatif, kemahiran penyelesaian masalah, berintegriti, mempunyai harga diri juga boleh dipercayai. Justeru latihan kemahiran akan diberi penekanan yang utama di bawah RMK ke-10 bagi memastikan negara mempunyai tenaga kerja yang mempunyai kemahiran insaniah bagi memenuhi keperluan industri dan memacu peningkatan produktiviti bagi membolehkan industri beralih ke rantai nilai lebih tinggi. Oleh yang demikian pihak kerajaan akan mengambil inisiatif dengan memperluas program latihan sambil bekerja dalam industri melalui Sistem Latihan Dual Nasional dan program latihan industri (RMK ke-10).

Berdasarkan kenyataan di atas, pengkaji berpendapat satu kajian perlu dilaksanakan untuk mengetahui tahap kemahiran insaniah serta keberkesannya dalam kalangan pelajar yang mengikuti program Sistem Latihan Dual Nasional di bawah Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia bagi mencapai objektif perlaksanaannya untuk menghasilkan pelajar yang mempunyai kemahiran teknikal dan berketerampilan yang mempunyai kemahiran insaniah seperti yang digariskan dalam Rancangan Malaysia ke-9 (2006-2010).

3. OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini secara umumnya akan mendapatkan maklumat mengenai tahap kemahiran insaniah dalam kalangan perantis di institut latihan perindustrian yang terlibat dalam program Sistem Latihan Dual Nasional. Secara khususnya objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kemahiran insaniah dalam pelaksanaan program Sistem Latihan Dual Nasional di pusat latihan perindustrian di Negeri Johor dalam aspek :

- i) Kemahiran komunikasi
- ii) Kemahiran menyelesaikan masalah dan pemikiran kritikal
- iii) Kemahiran kerja berpasukan
- iv) Kemahiran pembelajaran seumur hidup dan pengurusan sumber
- v) Kemahiran keusahawanan
- vi) Kemahiran menyesuaikan diri dan Kemahiran “*self esteem*”

Dalam kajian ini penyelidik hanya melibatkan perantis semester dua, tiga dan empat yang telah menjalani latihan di industri bagi semester sebelumnya. Penyelidik juga hanya membuat kajian ke atas perantis yang mengikuti program SLDN di lima buah pusat latihan industri di Negeri Johor.

4. METODOLOGI KAJIAN

Kajian yang dijalankan adalah berbentuk kuantitatif. Responden dalam kajian ini terdiri daripada perantis SLDN semester dua, tiga dan empat yang sedang mengikuti latihan di perindustrian. Tujuan kajian untuk memahami dengan lebih mendalam tujuh elemen kemahiran modal insan iaitu kemahiran berkomunikasi, kemahiran kerja berpasukan, kemahiran menyelesaikan masalah dan pemikiran kritikal, kemahiran menyesuaikan diri, kemahiran pengurusan maklumat dan pembelajaran seumur hidup, kemahiran keusahawanan, dan kemahiran “*self esteem*” Serta kepentingannya kepada industri dan juga pembentukan perantis yang mempunyai kemahiran insaniah.

Instrumen kajian ini dibina berasaskan instrumen-instrumen kajian yang pernah dijalankan dalam bidang berkenaan dan diubahsuai oleh pengkaji berdasarkan objektif dan persoalan kajian yang hendak dikaji. Kajian ini tertumpu di 5 pusat latihan industri di negeri Johor yang melaksanakan program Sistem Latihan Dual Nasional. Populasi bagi kajian ini adalah terdiri dari 62 orang perantis yang terdapat di lima buah pusat latihan industri. Semua perantis diberi soalan soal selidik, walau bagaimanapun hanya 43 borang soal selidik yang dikembalikan. Saiz sampel sangat penting kerana ia mewakili kekuatan keputusan kajian.

Soal selidik terbahagi kepada dua bahagian utama iaitu bahagian A yang mempunyai hubungan kait dengan biodata responden. Bahagian B adalah berkaitan dengan soalan yang bertujuan untuk mendapatkan maklumat berkaitan tahap kemahiran insaniah dalam latihan di industri di kalangan perantis. Item soalan yang dibina adalah merujuk kepada skop persoalan kajian penyelidik yang merangkumi kemahiran insaniah dalam latihan di industri dari segi mengenal pasti tahap kemahiran modal insan dalam latihan industri yang meliputi kemahiran komunikasi, kemahiran kerja berkumpulan, kemahiran menyelesaikan masalah dan pemikiran kritikal, kemahiran menyesuaikan diri, kemahiran keusahawanan, kemahiran “*self esteem*” dan kemahiran pembelajaran seumur hidup dan pengurusan sumber. Jadual pengagihan konstruk dan item adalah seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1 : Maklumat Konstruk Kemahiran Insaniah dan Item

Bil	Konstruk	Item	Jumlah Item
1	kemahiran komunikasi	1,2,3,4,5,6,7,8	8
2	kemahiran menyelesaikan masalah dan pemikiran kritikal	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	10
3	kemahiran kerja berkumpulan	19,20,21,22,23,24,25	7
4	kemahiran pembelajaran seumur hidup dan pengurusan sumber.	26,27,28,29,30	5
5	kemahiran keusahawanan	31, 32, 33	3
6	kemahiran menyesuaikan diri	34, 35, 36,37, 38,39, 40	7
7	kemahiran “ <i>self esteem</i> ”	41, 42, 43, 44	4

Jumlah item : 44

Hasil kajian rintis didapati bahawa nilai alpa yang diperoleh menerusi instrumen ini adalah 0.982. Oleh yang demikian, soalan soal selidik yang telah dibina mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

5. ANALISIS DATA & PERBINCANGAN

5.1 Analisis Data Jantina Responden

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan responden lelaki dan perempuan sebagai responden yang terdiri dari responden semester dua yang menjalani latihan industri di pusat latihan industri di negeri Johor. Taburan responden mengikut jantina adalah seperti dalam Jadual 4.1.

Jadual 2 : Taburan responden berasaskan jantina.

Jantina	Frekuensi (f)	Peratus (%)
Lelaki	23	53.5
Perempuan	20	46.5
Jumlah	43	100

Jadual 2 menunjukkan taburan responden berdasarkan jantina. Hasil daripada kajian didapati responden lelaki seramai 23 orang (53.5%) dan responden perempuan seramai 20 orang (46.5%). Jumlah keseluruhan pelajar seramai 43 orang (100%).

5.2 Analisis Data Mengenai Kursus Yang Diikuti Responden

Terdapat tiga jenis kursus yang diikuti oleh responden SLDN di negeri Johor. Taburan responden yang mengikuti kursus adalah seperti Jadual 3.

Jadual 3 : Taburan Responden Berdasarkan Kursus

Kursus	Bilangan responden (f)	Peratus (%)
Automotif	19 orang	44.2
Dandanaran rambut	19 orang	44.2
Ukiran	5 orang	11.6
Jumlah	43	100

Jadual 3 menunjukkan taburan responden berdasarkan kursus yang diikuti. Hasil daripada kajian menunjukkan responden yang mengikuti kursus ukiran yang paling sedikit iaitu seramai 5 orang (11.6%). Manakala seramai 19 orang responden yang mengikuti kursus automotif (44.2%). Kursus dandanaran rambut juga mencatat bilangan responden seramai 19 orang (44.2%).

5.3 Analisis Data Setiap Konstruk

Jadual 4 menunjukkan kekerapan dan peratusan persetujuan responden terhadap tahap kemahiran komunikasi yang telah mereka kuasai.

Jadual 4 : Kekerapan dan peratusan bagi kemahiran komunikasi yang telah mereka kuasai

No	Pernyataan	Tidak Pernah		Jarang		Kerap		Min
		1		2		3		
		f	%	f	%	f	%	
1	Saya boleh mempersembahkan idea saya dengan jelas dan berkesan menerusi penulisan.	8	18.6	23	53.5	12	27.9	2.09
2	Saya boleh mempersembahkan idea saya dengan jelas dan berkesan menerusi lisan.	8	18.6	23	53.5	12	27.9	2.09
3	Saya boleh mendengar apa yang dibincangkan dengan baik.	3	7	10	23.3	30	69.8	2.63
4	Saya akan memberi respon berkaitan apa yang saya dengar.	5	11.6	12	27.9	26	60.5	2.49
5	Saya boleh mencatatkan semula perlakuan amali yang telah saya lakukan	6	14	15	34.9	22	51.2	2.37
6	Saya boleh bertutur lebih dari satu bahasa	15	34.9	17	39.5	11	25.6	1.91
7	Saya boleh berbincang dan berupaya mencapai kata sepakat.	4	9.3	14	32.6	25	58.1	2.49
8	Saya boleh berkomunikasi dengan semua orang walaupun berbeza budayadan agama.	4	9.3	11	25.6	28	65.1	2.56
	Purata Keseluruhan	2.32						

Berdasarkan dapatan kajian didapati item mendengar apa yang dibincangkan dengan baik mencatatkan min tertinggi iaitu 2.63 di mana seramai 30 responden (69.8%) menyatakan

kerap mendengar apa yang dibincangkan dengan baik manakala 10 responden (23.3%) menjawab jarang dan 3 responden (7.0%) menjawab tidak pernah.

Jadual 5 pula menunjukkan kekerapan dan peratusan responresponden terhadap tahap kemahiran penyelesaian masalah dan pemikiran kreatif responden yang telah mereka kuasai.

Jadual 5 : Kekerapan dan peratusan respon responden terhadap kemahiran penyelesaian masalah dan pemikiran kreatif responden yang telah mereka kuasai

No	Pernyataan	Tidak Pernah		Jarang		Kerap		Min
		1		2		3		
		f	%	f	%	f	%	
9	Saya dapat mengenal pasti masalah yang dihadapi	10	23.3	17	39.5	16	37.2	2.14
10	Saya boleh menganalisis sesuatu masalah yang dihadapi.	14	32.6	15	34.9	14	32.6	2
11	Saya boleh membuat pertimbangan dan membuat penyelesaian yang baik dalam menyelesaikan masalah	2	4.7	21	48.8	20	46.5	2.42
12	Saya menggunakan pertimbangan yang wajar dalam menyelesaikan sesuatu masalah.	7	16.3	19	44.2	17	39.5	2.23
13	Saya boleh berfikir secara rasional.	6	14	16	37.2	21	48.8	2.35
14	Saya dapat menilai sesuatu dengan baik	6	14	15	34.9	22	51.2	2.37
15	Saya boleh mencari jalan penyelesaian bagi setiap masalah yang saya hadapi.	7	16.3	13	30.2	23	53.5	2.37
16	Saya mampu berfikir di luar kebiasaan saya.	7	16.3	21	48.8	15	34.9	2.19
17	Saya mudah memahami sesuatu persekitaran yang baru.	4	9.3	18	41.9	21	48.8	2.4
18	Saya boleh menyesuaikan diri dalam persekitaran kerja yang baru.	3	7	14	32.6	26	60.5	2.53
	Purata keseluruhan	2.30						

Berdasarkan dapatan kajian didapati item yang menyatakan responden boleh menyesuaikan diri dalam persekitaran kerja yang baru mencatatkan min tertinggi iaitu 2.53 di mana seramai 26 responden (60.5%) menyatakan kerap, manakala 14 responden (32.6%) menjawab jarang dan 3 responden (7.0%) menjawab tidak pernah. Min terendah adalah 2.14 iaitu bagi item kebolehan responden mengenal pasti masalah yang dihadapi. Seramai 16 responden (37.2%) dapat mengenal pasti masalah yang dihadapi dengan kerap, 17 responden (39.5%) jarang dapat mengenal pasti masalah yang dihadapi dan 10 responden (23.3%) tidak pernah mengenal pasti masalah yang mereka hadapi.

Analisis bagi tahap kemahiran kerja berpasukan pula boleh dirujuk dalam Jadual 6. Berdasarkan jadual didapati item yang menyatakan perantis boleh berinteraksi dengan baik dengan rakan-rakan, jurulatih dan majikan mencatatkan min tertinggi iaitu 2.56 di mana seramai 25 perantis (58.1%) menyatakan kerap berinteraksi dengan baik dengan rakan-rakan, jurulatih dan majikan, manakala 17 perantis (39.5%) menyatakan jarang berinteraksi dengan baik dengan rakan-rakan, jurulatih dan majikan, selebihnya hanya seorang perantis (2.3%) menjawab tidak pernah berinteraksi dengan baik dengan rakan-rakan, jurulatih dan majikan.

Jadual 6 : Kekerapan dan peratusan respon perantis terhadap kemahiran kerja berpasukan yang telah mereka kuasai

No	Pernyataan	Tidak Pernah		Jarang		Kerap		Min
		1		2		3		
		f	%	f	%	f	%	
19	Saya selalu berpenampilan baik dan menarik	5	11.6	10	23.3	28	65.1	2.53
20	Saya boleh berinteraksi dengan baik dengan rakan-rakan, jurulatih dan majikan	1	2.3	17	39.5	25	58.1	2.56
21	Saya boleh bekerja dengan efektif untuk mencapai objektif yang ditetapkan.	5	11.6	14	32.6	24	55.8	2.44
22	Saya boleh memahami bentuk-bentuk kepimpinan dalam organisasi atau syarikat.	6	14	14	32.6	23	53.5	2.4
23	Saya tahu tugas pemimpin dan ahli dalam sesuatu organisasi atau syarikat	6	14	16	37.2	21	48.8	2.35
24	Saya memahami sikap orang lain.	5	11.6	13	30.2	25	58.1	2.47
25	Saya menghormati sikap, tindakan dan kepercayaan orang lain.	3	7	14	32.6	26	60.5	2.53
	Purata keseluruhan	2.47						

Bagi kemahiran kerja berpasukan ini juga, min terendah yang dicatatkan adalah 2.35 iaitu bagi item perantis tahu peranan pemimpin dan ahli dalam sesuatu organisasi atau syarikat. Seramai 21 perantis (48.8%) menyatakan kerap, 1 perantis (37.2%) menyatakan jarang dan 6 perantis (14.0%) menyatakan tidak pernah .

Jadual 7 pula menunjukkan kekerapan dan peratusan respon perantis terhadap tahap pembelajaran seumur hidup dan pengurusan sumber perantis yang telah mereka kuasai.

Jadual 7 : Kekerapan dan peratusan respon perantis terhadap pembelajaran seumur hidup dan pengurusan sumber yang telah mereka kuasai

No	Pernyataan	TidakPernah		Jarang		Kerap		Min
		1		2		3		
		f	%	f	%	f	%	
26	Saya boleh mencari maklumat dari pelbagai sumber.	7	16.3	17	39.5	19	44.2	2.28
27	Saya boleh menggunakan maklumat yang diperolehi dengan baik.	5	11.6	17	39.5	21	48.8	2.37
28	Saya boleh menerima idea-idea baru	3	7	10	23.3	30	69.8	2.63
29	Saya berusaha sendiri mempelajari pengetahuan yang baru	5	11.6	16	37.2	22	51.2	2.4
30	Saya mempunyai keinginan untuk terus belajar sesuatu yang baru.	4	9.3	12	27.9	27	62.8	2.53
	Min Keseluruhan	2.44						

Berdasarkan dapatan kajian didapati item yang menyatakan perantis berusaha mencari jalan hidup yang lebih baik mencatatkan min tertinggi iaitu 2.63 di mana seramai 30 perantis (69.8%) menyatakan kerap menerima idea-idea baru, manakala 10 perantis (23.3%) menyatakan jarang menerima idea-idea baru dan seramai 3 perantis (7.0%) menjawab tidak pernah perantis menerima idea-idea baru. Min terendah adalah 2.28 iaitu bagi item perantis boleh mencari maklumat dari pelbagai sumber. Seramai 19 perantis (44.2%) menyatakan kerap, 17 perantis (39.5%) menyatakan jarang dan 7 perantis (16.3%) menyatakan tidak pernah .

Jadual 8 pula menunjukkan kekerapan dan peratusan respon perantis terhadap tahap kemahiran keusahawanan perantis yang telah mereka kuasai.

Jadual 8 : Kekerapan Dan Peratusan Respon Perantis Terhadap Kemahiran Keusahawanan Yang Telah Mereka Kuasai

No	Pernyataan	TidakPernah		Jarang		Kerap		Min
		1		2		3		
		f	%	f	%	f	%	
31	Saya sentiasa berusaha mencari jalan hidup yang lebih baik.	4	9.3	8	18.6	31	72.1	2.63
32	Saya cuba mengenalpasti peluang perniagaan yang ada.	4	9.3	12	27.9	27	62.8	2.53
33	Saya sentiasa menggunakan peluang-peluang yang ada dengan sebaik mungkin.	4	9.3	11	25.6	28	65.1	2.56
	Min Keseluruhan	2.57						

Berdasarkan dapatan kajian didapati item yang menyatakan perantis berusaha mencari jalan hidup yang lebih baik mencatatkan min tertinggi iaitu 2.63 di mana seramai 31 perantis

(72.1%) menyatakan kerap perantis berusaha mencari jalan hidup yang lebih baik, manakala 8 perantis (18.6%) menyatakan jarang perantis berusaha mencari jalan hidup yang lebih baik dan seramai 4 perantis (9.3%) menjawab tidak pernah perantis berusaha mencari jalan hidup yang lebih baik sesuatu. Min terendah adalah 2.53 iaitu bagi item perantis cuba mengenal pasti peluang perniagaan yang ada. Seramai 27 perantis (62.8%) menyatakan kerap mengenal pasti peluang perniagaan yang ada, 12 perantis (27.9%) menyatakan jarang mengenal pasti peluang perniagaan yang ada, dan seramai 4 perantis (9.3%) menyatakan tidak pernah mengenal pasti peluang perniagaan yang ada.

Jadual 9 di bawah menunjukkan kekerapan dan peratusan respon perantis terhadap tahap kemahiran menyesuaikan diri yang telah mereka kuasai.

Jadual 9 : Kekerapan Dan Peratusan Respon Perantis Terhadap Kemahiran Menyesuaikan Diri Yang Telah Mereka Kuasai

No	Pernyataan	Tidak Pernah		Jarang		Kerap		Min
		1		2		3		
		f	%	f	%	f	%	
34	Saya selalu menyelesaikan masalah berpandukan pengetahuan yang ada.	10	23.3	14	32.6	19	44.2	2.21
35	Saya cuba mengaplikasikan setiap perubahan yang berlaku	10	23.3	14	32.6	19	44.2	2.21
36	Saya boleh bekerja dengan cekap walaupun dalam keadaan tertekan.	10	23.3	13	30.2	20	46.5	2.23
37	Saya boleh menyesuaikan diri dengan cara kerja dan persekitaran kerja yang baru	3	7	17	39.5	23	53.5	2.47
38	Saya selalu memberi kerjasama yang tinggi terhadap tugas yang diberi.	4	9.3	13	30.2	26	60.5	2.51
39	Saya boleh menumpukan perhatian terhadap tugas yang diberi.	3	7	12	27.9	28	65.1	2.58
40	Saya cuba berfikiran positif.	4	9.3	17	39.5	22	51.2	2.42
	Min Keseluruhan	2.37						

Berdasarkan dapatan kajian didapati item perantis boleh menumpukan perhatian kepada tugas yang diberi mencatatkan min tertinggi iaitu 2.58 di mana seramai 28 perantis (65.1%) menyatakan kerap menumpukan perhatian kepada tugas yang diberi, manakala 12 perantis (27.9%) menjawab jarang boleh menumpukan perhatian kepada tugas yang diberi. dan 3 perantis (7.0%) menjawab tidak pernah boleh menumpukan perhatian kepada tugas yang diberi. Min terendah adalah 2.21 iaitu bagi item di mana perantis selalu menyelesaikan masalah berpandukan pengetahuan yang ada. Seramai 19 perantis (44.2%) kerap menyelesaikan masalah berpandukan pengetahuan yang ada, jumlah perantis yang jarang menyelesaikan masalah berpandukan pengetahuan yang ada pula seramai 14 orang (32.6%) dan seramai 10 perantis (23.3%) tidak pernah menyelesaikan masalah berpandukan pengetahuan yang ada.

Jadual 10 di bawah menunjukkan kekerapan dan peratusan respon perantis terhadap tahap kemahiran “selfesteem” yang telah mereka kuasai.

Jadual 4.10 : Kekerapan Dan Peratusan Respon Perantis Terhadap Kemahiran “SelfEsteem” Yang Telah Mereka Kuasai

No	Pernyataan	Tidak pernah		Jarang		Kerap		Min
		1		2		3		
		f	%	f	%	f	%	
41	Saya sentiasa berpegang teguh pada kejujuran dan maruah diri.	2	4.7	10	23.3	31	72.1	2.67
42	Saya mempunyai keyakinan diri yang tinggi.	4	9.3	12	27.9	27	62.8	2.53
43	Saya selalu tegas dalam sesuatu perkara	4	9.3	17	39.5	22	51.2	2.42
44	Saya seorang yang beremosi.	9	20.9	19	44.2	15	34.9	2.14
	Min keseluruhan	2.44						

Berdasarkan dapatan kajian didapati item perantis kerap berpegang teguh pada kejujuran dan maruah diri. mencatatkan min tertinggi iaitu 2.67 di mana seramai 31 perantis (72.1%) menyatakan kerap menumpukan perhatian kepada tugas yang diberi, manakala 10 perantis (23.3%) menjawab jarang berpegang teguh pada kejujuran dan maruah diri dan 2 perantis (4.7%) menjawab tidak pernah berpegang teguh pada kejujuran dan maruah diri. Min terendah adalah 2.14 iaitu bagi item di mana perantis seorang yang beremosi. Seramai 15 perantis (34.9.2%) menyatakan kerap, seramai 19 orang (44.2%) menyatakan jarang dan seramai 9 perantis (20.9%) menyatakan tidak pernah.

5.4 Keputusan Keseluruhan

Berdasarkan jadual 4.8 di atas didapati kemahiran keusahawanan merupakan kemahiran yang paling dikuasai oleh perantis yang mana ia mencatatkan purata min bernilai 2.57. Manakala kemahiran penyelesaian masalah dan pemikiran kritikal mencatat nilai purata min yang paling rendah iaitu 2.30 diikuti oleh kemahiran komunikasi di mana purata min sebanyak 2.32. Kemahiran menyesuaikan diri mencatatkan purata min 2.38. Kemahiran “*self esteem*” pula mencatatkan purata min sebanyak 2.44. Diikuti pula oleh kemahiran kerja berpasukan serta kemahiran pembelajaran seumur hidup dan pengurusan sumber merupakan antara kemahiran yang dapat dikuasai dengan baik oleh perantis di mana purata min masing-masing bernilai 2.47. Secara keseluruhannya tahap kemahiran insaniah perantis berada pada tahap yang tinggi.

Jadual 4.11 : Tahap kemahiran insaniah yang paling dikuasai oleh perantis SLDN.

Bil	Konstruk Kemahiran Insaniah	Purata Min	Tahap
1	Kemahiran Komunikasi	2.33	Sederhana
2	Kemahiran Penyelesaian masalah dan pemikiran kritikal	2.30	Sederhana
3	Kemahiran kerja berpasukan	2.47	Tinggi
4	Kemahiran pembelajaran seumur hidup dan pengurusan sumber	2.44	Tinggi
5	Kemahiran Keusahawanan	2.57	Tinggi
6	Kemahiran menyesuaikan diri	2.37	Tinggi
7	Kemahiran “ <i>self esteem</i> ”	2.44	Tinggi
	Min Keseluruhan	2.42	Tinggi

6. KESIMPULAN

6.1 Tahap kemahiran insaniah : Kemahiran komunikasi

Hasil kajian terhadap tahap kemahiran komunikasi yang telah dikuasai oleh responden berada di tahap sederhana. Ini berbeza dengan kehendak majikan yang memerlukan pekerja yang memiliki kemahiran komunikasi yang tinggi. Ini berdasarkan kajian Sri Dewi (2008) mendapati elemen kemahiran komunikasi merupakan elemen yang sangat penting pada ketika ini. Hultz (1998) juga berpendapat bahawa mendapati bahawa komunikasi lisan dan komunikasi bertulis merupakan kemahiran yang sangat diperlukan oleh majikan di Amerika. Justeru penerapan kemahiran komunikasi perlu diterapkan dengan pelbagai cara seperti dalam aktiviti kemasyarakatan supaya responden lebih berkeyakinan untuk berkomunikasi.

6.2 Tahap kemahiran insaniah : Kemahiran penyelesaian masalah dan pemikiran kritikal.

Berdasarkan analisis kajian didapati tahap kemahiran penyelesaian masalah dan pemikiran responden berada pada tahap sederhana. Berdasarkan kajian lepas didapati majikan memerlukan pekerja yang mempunyai kemahiran penyelesaian masalah dan pemikiran kritikal. Seperti mana Hoeckel, K dan R. Schwartz, (2010) berpendapat bahawa negara-negara berasaskan industri untuk maju, lulusan sekolah perlu mempunyai kemahiran baru seperti kemampuan untuk menentukan tujuan kerja, menjadi ahli yang berkesan, mempunyai pengalaman, berkemahiran menyelesaikan pelbagai masalah serta kemampuan untuk berfikir secara analitis dan kreatif.

6.3 Tahap kemahiran insaniah : Kemahiran Kerja Berpasukan

Tahap penguasaan responden adalah tinggi dalam kemahiran kerja berpasukan. Dapatan ini selari dengan kenyataan Monica Leggett et. al (2000) bahawa kemahiran-kemahiran spesifik yang diperlukan untuk menceburkan diri dan berjaya dalam persekitaran kerja telah berubah dalam dua dekad yang lepas, majikan banyak memperkatakan tentang kemahiran baru terhadap kemampuan kakitangan untuk bekerja secara efektif dengan adanya kemahiran komunikasi, kemahiran interpersonal, kemahiran bekerja dalam kumpulan.

6.4 Tahap kemahiran insaniah : Kemahiran Pembelajaran seumur hidup dan pengurusan sumber.

Kemahiran pembelajaran seumur hidup dan pengurusan sumber mencatatkan tahap penguasaan yang tinggi di kalangan responden. Ini selari dengan kenyataan Paker (1992) iaitu latihan dalam industri bematlamat untuk menghasilkan pekerja yang mahir dalam bidang teknikal serta menerapkan kemahiran insaniah kepada pelatihnya. Pusat latihan industri memerlukan pelatihnya mempunyai kemahiran intelek, kemahiran mengurus diri, bersedia untuk terus belajar dan mempunyai kemahiran interpersonal (Harvey dan Green, 1994). Justeru perantis yang dihasilkan sesuai dengan kehendak majikan yang menyatakan bahawa mereka memerlukan pekerja yang mempunyai keinginan untuk belajar dan mempunyai kemahiran dalam pengurusan sumber.

6.5 Tahap kemahiran insaniah : Kemahiran Keusahawanan

Merujuk kepada analisis data yang diperolehi, kemahiran keusahawanan merupakan kemahiran yang paling dikuasai oleh responden. Ini selari dengan matlamat kerajaan di dalam RMK-9 yang berusaha untuk menghasilkan pelajar yang telah tamat pengajian mewujudkan pekerjaan sendiri iaitu dengan cara menceburkan diri dalam bidang perniagaan dan keusahawanan, Utusan Malaysia (2007) juga menyatakan bahawa kerajaan akan member penekanan bagi melahirkan lebih ramai usahawan dalam pelbagai bidang bagi memenuhi visi kerajaan supaya rakyat berdikari dan menceburi bidang perniagaan.

6.6 Tahap kemahiran insaniah : Kemahiran Menyesuaikan Diri

Tahap penguasaan responden dalam kemahiran menyesuaikan diri adalah tinggi. Dapatan ini selari dengan Azah Mohamad et.al 2010 dalam kajiannya mendapati, graduan yang mempunyai kemahiran insaniah yang tinggi seperti kebolehan bekerja sendiri, kemahiran mudah menyesuaikan diri, kemahiran intelektual dan tindakan awal yang diambil telah membantu graduan dalam mendapatkan pekerjaan dalam tempoh yang singkat.

6.7 Tahap kemahiran insaniah : Kemahiran “ self esteem”.

Penguasaan perantis dalam aspek kemahiran “ self esteem” adalah tinggi. Ia bertepatan dengan. Ia bertepatan dengan kajian yang menyatakan bahawa kemahiran integriti atau “ self esteem” merupakan kemahiran penting yang perlu ada pada setiap pekerja. Dengan adanya kemahiran “self esteem” ini ia akan memebntuk seorang itu mempunyai sifat jati diri, mempunyai identiti serta berpersonaliti. Dengan adanya kemahiran ini pada individu pekerja maka ia akan dapat membina imej dan keyakinan stakeholders dan pelanggan Mohd Tap, (2011).

RUJUKAN

- Alexander, B., Crowley, J., Lundin, D., Mudry, V., Palmer S. & Rabkin, E.(2003). E-COMP: Observations on teaching writing with computers. Retrieved 15 June 2003. www.apple.com/education/LTReview/spring_98/ecom.html.
- Ahmad Bin Esa (2001). Penerapan Kemahiran Kepimpinan Menerusi Kokurikulum Di Politeknik. Kolej Universiti Tun Hussein Onn KUITHO : Tidak Diterbitkan
- Ahmad Mahdzan Ayob(1983). Kaedah Penyelidikan Sosio Ekonomi: Satu Pengenalan.Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Ahmad Osman (2009). The National Dual Training System: An Alternative Mode Of Training For Producing K-Workers In Malaysia? KUITHO : Tidak Diterbitkan
- Agnes Et.Al (2002). Teachers’ Handbook On Teaching Generic Thinking Skills. Pearson Education Asia Pte. Ltd., Singapore: Prentice Hall.
- Allen, M. (1993). A Conceptual Model Of Transferable Personal Skills, Sherffield, Employment Department.
- Azah Mohamed, Farah Liza Mohd Isa, Haryati Shafii (2008). Kriteria Penting Pasaran Tenaga Kerja: Kajian Kes Graduan Fakulti Kejuruteraan Ukm
- Azizi, Shahrin, Yusof, Jamaluddin, Abdul Rahim (2007). Memuasai Penyelidikan Dalam Pendidikan : PTS Pendidikan
- Azmi Zakaria (1988). Perceptions Of Industrial
- 4th APEC (2008). Education Ministerial Meeting : Lima, Peru

Berita Harian (1996). "Industri Desa Bantu Pengusaha IKS". 9 Ogos.

Buletin Pengajaran & Pembelajaran (Buletin P &P). Edisi 2, September. 2004.

Connor,H (2000). An Assesment Of Skills Needs In Engineering. The Institute For Employment Study : Tidak Diterbitkan

Dato Maznah Mazlan (2009), Ucapan Perasmian Majlis Graduasi Institut Kem Bestari (IKB) Terengganu : Terengganu : Tidak Diterbitkan

Department For Education And Employem (2000). Skill For All : Research Report From The National Skills Task Force. United Kingdom : Tidak Diterbitkan

Donoforio,H.H &Davis,K (1998). Oral Communication Aross Diciplene : Adding Diterbitkan Value To Academic Pursuit And Marketability. Paper Presented At Annual Meeting Of The Southern States Communication Association, Savannah. Tidak Diterbitkan

DSP. (2001). The Dual System Project: Think Dual – Go Dual In Training. Getting Malaysia Ready For The K-Economy. Kuala Lumpur: DSP, Malaysia / GTZ, Germany.

Jabatan Tenaga Kerja Kementerian Sumber Manusia (2011) , Statistik Dan Perburuhan Sumber Manusia

Edwards Dan Bruce (2004). The Assignment That Triggered Change: Assessment And The Raelational Leaving Model For Generic Capabilities. Assessment And Evaluation In Higher Education. Vol. 29 (2). 141-157.

Field's.Et.Al (2010), Learning For Jobs, Synthesis Report Of The OECD Reviews Of Vocational Education &Training : OECD Publishing

Gay Crebert Et. Al (2004). Developing Generic Skills At University, During Work Placement And In Employment : Graduates' Perceptions Griffith University, Australia.

Gainer (1988). ASTD Update: Basic Skills. Alexandria, VA: American Society For Training And Development. (ERIC No. ED 291 882).

Harvey, L. &Green, D. (1994) Employee Satisfaction Summary. Birmingham, UK: Quality In Higher Education Project.

Hanum Hassan, Razali Ahmad, Azuddin Bahar (2007), Kemahiran Insaniah Dan Kepentingannya Dalam Penerapan Dalam Program Baktisiswa Perdana Unimap. Universiti Malaysia Perlis: Tidak Diterbitkan

Hoeckel.K And R. Schwarts (2010). Learning For Job ” OECD Review Of Vocational Education &Training In Germany : OECD Publishing

Hultz, B.M &Others (1998). Screening Job Applicants : Recruiter Decision Strategies. Michigan State University. Tidak Diterbitkan

Ibrahim Ahmad Barjunid (2002), Changing Mindset : Lifelong Learning For Educationalists. Peper Presented Ai International Conference On Lifelong Learning. Universiti Malaya

Jabatan Tenaga Kerja Kementerian Sumber Manusia (2011) , Statistik Dan Perburuhan Sumber Manusia

Kamaruddin Tahir (2005) , Kemahiran Generik Di Kolej Komuniti : UTM Thesis Sarjana

Kamus Dewan (2002), Edisi Ketiga Kuala Lumpur : Dewan Bahasa Dan Pustaka

Laporan Jawatankuasa Mengkaji, Menyemak Dan Membuat Perakuan Tentang Perkembangan Dan Hala Tuju Pendidikan Tinggi Di Malaysia (2005) : Kementerian Pengajian Tinggi

Laporan Kajian Setengah Penggal Rancangan Malaysia Ke- 9 (RMK9)

Laporan Kementerian Perdagangan dan Antarabangsa Malaysia Tahun (2010)

Maimunah Osman (2000), Komunikasi Berkesan Hubungan Interpersonal : Siri Pengurusan Intan : Kuala Lumpur

Megat Aman Zahiri (2007) Kemahiran ICT Di Kalangan Guru-Guru Pelatih UTM - Satu Tinjauan : 1st International Malaysian Educational Technology Convention 2007 : UTM

- Mohd. Majid Konting (1990). Kaedah Penyelidikan Pendidikan. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Mohd Najib Abd Ghaffar (1999). Penyelidikan Pendidikan : UTM
- Mohd Safarin Nordin Dan Kamaruddin Tahir Kemahiran Generik Kepentingan Dalam Memenuhi Keperluan Majikan Masa Kini (2004) : UTM Kertas Kerja
- NCVER (2000). Generic Skills : Understanding VET Teacher And Student Attitudes. National Centre For Vocational Education Research. Kensington Australia. Tidak Diterbitkan
- Norasykin Mohd. Zaid , Nurul Huda Abdul Wahab (2009) Penerapan Kemahiran Generik Di Kalangan Pelajar Tahun Akhir Fakulti Pendidikan : UTM
- Oakland (2008). General Employee Model Oakland Country Michigan . Michigan
- Packer, A.H. (1992). Taking Action On The Scans Report. Educational Leadership. 49(6).27-31.
- Portal Rasmi Kementerian Belia Dan Sukan http://www.kbs.gov.my/index.php/en/soalan_lazim/386
- Pusat Perkembangan Kurikulum (1995). Kemahiran Generik. Kuala Lumpur : Kementerian Pendidikan Malaysia
- Pang Chang Lau, Rajamorganan Narunan, Simon Sim (2010). Background Paper For Malaysia: Skills Development In The Workplace & In Malaysia Malaysian Employers' Federation
- Rancangan Malaysia Ke-10. (2010-2016).
- Rohaila Yusof, Faridah Karim & Norasmah Osman (2007) Kesan Pembelajaran Pengalaman Terhadap Pembangunan Kompetensi : Perspektif Pendidikan Perakauna Jurnal Teknologi 46 (E) Jun 1 – 26 UTM
- Radin Umar RS (2007), Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah (Soft Skills) Untuk IPT Malaysia. Secretary's Commission On Achieving Necessary Skills (SCANS): Final Report Available (1999)
- Seth Sulaiman, Fatin Aliah Phang Abdullah, Marlina Ali (2007), Kemahiran Metakognitif Dalam Kalangan Pelajar Sekolah Menengah Di Negeri Johor Dalam Menyelesaikan Masalah Fizik , Laporan Teknikal Vot 75161 : Research Management Centre
- Schmidt, H. And Alex, L. (1997). The Dual System Of Vocational Education And Training In Germany. In Roderick Millar And Jonathan Reuvid (Eds.). Doing Business With Germany. London.
- Siti Rahayah Arif, Aniza Alias, Rasadah, Zolkepli Harun, Rodiah Idris, Sharir Samsuru, Basri Hassan, Nor Azahareen Abd Hamid (2008), Kemahiran Kritikal Dan Penyelesaian Masalah Pelajar-Pelajar Sains Di Malaysia . Universiti Malaysia Perlis.
- Siti Rahayah Arif, Rasadah Abd Majid, Anizah Alias, Suzana, Linda (2009), Kemahiran Pemikiran Kritikal Dan Penyelesaian Masalah : Isu Kesahan Dan Kebolehpercayaan Perancangan Menggunakan Model Rash : Universiti Malaysia Perlis
- Sarimah Ismail, Abreza Atan (2008), Aplikasi Pendekatan Penyelesaian Masalah Dalam Pengajaran Mata Pelajaran Teknik & Vokasional Di Fakulti Pendidikan UTM : Universiti Teknologi Malaysia
- Sri Dewi Rahimi (2008), Kemahiran Generik Dalam Latihan Industry Terhadap Pembentukan Kerjaya Jurutera Di Dyson Manufacturing Sdn Bhd : Universiti Teknologi Malaysia
- The Star (2011) , Laporan oleh United Nation Country di Jabatan Perdana Menteri.
- The Star (2008) , 14 April 2008
- The Star (2010) , 31 Ogos
- Utusan Malaysia (2010) , Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia Negeri Terengganu
- Wan Seman (2010), To Inculcate Training Culture Amongst Malaysia Industry Through National Dual System

Yahya Buntat (2006) , Kemahiran Employability (Soft Skills) Dan Kepentingan Penerapannya Di Kolej-Kolej Kediaman Pelajar : Universiti Teknologi Malaysia
Zainudin B. Hassan, Mohd Anuar B. Abdul Rahman, Mohd. Najib B. Abdul Ghafar Dan Kamariah Zakaria (2002). Penerapan Kemahiran Generik Dalam Pengajaran Kejuruteraan Di Sekolah Menengah Teknik Di Terengganu. Universiti Teknologi Malaysia Skudai Johor
Zuraida Md Zain (2008), TVET In Malaysia : Universiti Malaysia Perlis